Финучреждения, наконец, начали поиск новых сотрудников. За последние несколько месяцев в кадровых агентствах и на интернет-порталах по подбору кадров появилось немало новых банковских вакансий. Причем зарплаты там обещают - почти докризисные.

Самые востребованные специалисты - коллекторы и айтишники. Первые - в силу того, что банки по-прежнему активно работают с проблемными заемщиками. А программисты нужны, потому что дальше тянуть с их набором уже некуда. К середине-концу года банковские IT-системы работали с серьезными перебоями из-за существенного сокращения бюджетов на информационные технологии в 2009-м, поэтому теперь, при утверждении сметы расходов на 2010 год, многие финструктуры были вынуждены существенно увеличить траты на IT.

Финучреждения активно пополняют штат финансовых консультантов и сотрудников по продаже банковских продуктов: привлечению вкладов, продаже пластиковых карт и пр. Также ищут риск-менеджеров: специалистов, способных просчитывать риски кредитных, депозитных, валютных и других операций в банке. Кстати, рисковики - самая дефицитная на украинском рынке категория специалистов. По словам Виталия Михайлова, генерального менеджера по России и Украине компании Worldstaff, на украинском финансовом рынке всегда не хватало опытных риск-менеджеров. И сегодня большинство из них уже трудоустроено, а найти новых, причем с опытом работы, довольно сложно.

Зато с поиском коллекторов не возникает проблем. На позиции soft-collect (обзвон клиентов и рассылка писем) принимают в основном молодых барышень с опытом работы в call-центрах. В "харды" (специалисты, которые осуществляют поиск заемщиков, скрывающихся от банка) берут преимущественно бывших сотрудников милиции, при этом

необязательно с опытом работы в банковском секторе. Требования финучреждений к соискателям достаточно высокие. В первую очередь, практически любой сотрудник банка (в том числе секретарь и кассир) должен иметь высшее образование. Во многих случаях претенденты даже на позицию низшего менеджмента (секретарь, кассир, младший/старший менеджер в отделе/департаменте) обязаны иметь соответствующий опыт работы на протяжении года-двух, а представители среднего менеджмента - от трех до десяти лет. При этом сотрудников, уволенных из банка в начале кризиса и с тех пор не работавших в финансовой системе, нанимают редко: считается, что такие кадры могли утратить профессиональные навыки за последний год.

По словам HR-директора Альфа-Банка Татьяны Стрекаль, переманивать людей из других финучреждений при прямом поиске теперь довольно сложно, хотя еще полтора года назад такие специалисты весьма охотно мигрировали между финструктурами в поисках лучших условий и карьерного роста. Сегодня же сотрудники неохотно уходят с насиженных мест, боятся рисковать. Впрочем, отчасти инертность банковских работников объясняется еще и тем, что финорганизации не спешат предлагать соискателям высокие вознаграждения. До кризиса банки часто перекупали людей, обещая им в 1,5-2 раза больше, чем они получали на прежней работе, тогда как сегодня стараются не переплачивать.

Новых специалистов нанимают практически на те же зарплаты, что и год-полтора назад. И если раньше вознаграждения привязывали к доллару, то теперь - исключительно к гривне. На сегодняшний день средняя зарплата банковского кассира - 2-2,5 тыс. грн, операциониста - 2,5-3 тыс., специалиста по розничным продажам - 2-3 тыс. грн. Ровно столько же эти работники получали до кризиса, то есть полтора года назад. Хард-коллекторам платят 5-6 тыс. грн в месяц, и это включая ставку и комиссионные за работу с каждым заемщиком. Софт-коллекторам - и того меньше. Самые высокооплачиваемые представители неруководящего состава - аналитики и разработчики новых банковских продуктов. Последних банки активно ищут: сегодня как никогда нужны люди, способные предложить клиентам новые услуги. Таким специалистам платят от 7 тыс. до 15 тыс. грн (в зависимости от опыта работы и известности человека на рынке). Впрочем, с кризисом их зарплаты практически не изменились.

Какие банки набирают сотрудников

На специализированном интернет-сайте по подбору кадров в финансовом секторе FinStaff. com.ua первые строчки рейтинга "Топ-20 работодателей" занимают ВТБ Банк, Universal Bank, УкрСиббанк, Swedbank, Астра Банк и др. По словам руководителя проекта FinStaff Сергея Мальцева, эти финструктуры предлагают больше вакансий и активнее своих конкурентов ищут новых сотрудников.

"В основном в новых кадрах заинтересованы крупные системные банки с иностранным капиталом. У таких структур большие филиальные сети с общим количеством персонала от 5 тыс. до 12 тыс. человек", - говорит Сергей Мальцев. По его мнению, поиск сотрудников пока не связан со стабилизацией банковской системы. Нынешний набор персонала - следствие естественной текучести кадров: за год в банках образовались такие кадровые дыры, что теперь, с утверждением бюджетов-2010, их обязательно нужно закрыть.

Впрочем, специалистов также набирают несколько средних и небольших банков с иностранным капиталом, относительно недавно вышедших на украинский рынок. Такие финструктуры имеют довольно агрессивную стратегию развития на 2010 год. К примеру, Астра Банк начал активно развиваться только в 2009-м (организация была создана в 2007-м и перепродана греческой финансовой группе в 2008 году). Теперь финучреждение активно расширяет штат: начиная от менеджеров по продаже банковских продуктов и заканчивая директорами департаментов. Но набирают сотрудников далеко не во всех банках. Сейчас на финансовом рынке наблюдается незначительная активизация найма персонала, но массового набора новых кадров на самом деле нет.

"В сентябре 2008-го на нашем сайте было 4500 банковских вакансий. К январю 2009-го их количество сократилось до 900. Сегодня их всего 1300 - на 400 вакансий больше", - рассказывает Сергей Мальцев. Притом что размещенных на портале резюме почти в семь раз больше - 8,7 тыс. Многие финструктуры еще в начале 2009-го ввели режим employment freeze: заморозили поиск новых работников. Весь 2009 год HR-директора и менеджеры таких банков занимались перетасовкой персонала и перераспределением функций между сотрудниками. Нередко в финучреждениях устраивали масштабные тренинги и по их результатам специалистов направляли в другие департаменты, совершенно не связанные с прежней сферой деятельности. А отдельные банки даже сегодня продолжают увольнять людей.

Топ-менеджмент не нужен

По данным компании "Работа Интернешнл" (портал rabota.ua), среди соискателей больше всего кредитчиков (16% от общего числа кандидатов). В кризис раздутые штаты кредитных отделов были сокращены, а в некоторых банках даже ликвидировали соответствующие подразделения, поэтому армия этих специалистов на трудовом банковском рынке - самая многочисленная. Но найти работу в банковском секторе не по специальности (например, в продажах, а не кредитном отделе) таким соискателям крайне сложно: финучреждения нанимают людей строго в соответствии с их предыдущим опытом работы. Еще одна довольно многочисленная категория соискателей - банковские руководители среднего и высшего звена. Вместе с антикризисной оптимизацией бизнеса многие топ-менеджеры потеряли работу. А найти новую

оказалось непросто: сегодня финструктурам нужны простые исполнители, а не руководители.

Источник: ibank.ua